

Odborný článok

Autor: Natália Fialová, Senior manažér, Dane

Médium: Hospodárske noviny, Príloha Poradca, Servis zamestnávateľom

Dátum: 21. októbra 2009

On-line verzia: <http://hnonline.sk/ekonomika/c1-38723750-servis-zamestnavatelom>

V súčasnej dobe je nutnosťou, aby slovenské spoločnosti využili všetky možnosti na udržanie svojho podnikania, a to aj také, ktorá so sebou prinášajú zdanlivo neobvyklé situácie – napríklad výkon práce v zahraničí. V spolupráci so spoločnosťou PricewaterhouseCoopers Tax pripravil denník Hospodárske noviny seriál o vysielaní zamestnancov do zahraničia.

6. časť: Sociálne a zdravotné poistenie pri vyslaní

Sociálne poistenie pri vyslaní

Sociálne poistenie pri vysielaní vychádza z definície zakomponovanej v Nariadení EC 1408/71. Toto definuje vyslanie komplexnejšie ako:

„Očakávané trvanie práce zamestnanca vyslaného podnikom vykonávať prácu pre iný podnik na inom území štátu EÚ, ktoré neprekročí 12 mesiacov a zamestnanec nie je vyslaný nahradiť inú osobu, ktorá dokončila svoju dobu vyslania.“ Pričom je možné toto obdobie predĺžiť výnimkou o ďalších 12 mesiacov v prípade neočakávaného predĺženia. Alternatívne, ak sa vopred vie, že vyslanie má trvať dlhšie, treba získať všeobecnú výnimku na základe dohody dvoch a viac štátov. K tomu, aké ďalšie podmienky sa viažu na splnenie vyslania na účel poistenia, existuje aj veľmi podrobný výklad, ktorý je možno nájsť na stránke Sociálnej poisťovne.

Okrem iného tam patria podmienky, ako:

1. byť krytý systémom vysielajúcej krajiny bezprostredne pred vyslaním,
2. pracovať v mene vysielajúcej spoločnosti,
3. existencia organického prepojenia medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
4. výkon významných činností zamestnávateľov v krajine, z ktorej sa vysielajú.

Týmto sa zásadne odlišuje charakteristika vyslania na účely pracovného práva a na účely legislatívy pre sociálne a zdravotné poistenie. Preto to, čo je vyslaním na pracovnoprávne účely, nemusí byť ešte vyslaním na účel poistenia a vice versa.

Tieto pravidlá sa uplatňujú tak pre sociálne poistenie, ako aj pre zdravotné poistenie. Ak však dôjde k prerušeniu platenia zdravotného poistenia v priebehu roku, potom je určitý negatívny finančný dôsledok na strane občana, ktorý však nie je príslušnou normou upravujúcou túto oblasť zohľadnený, tak, ako uvádzame nižšie.

Zdravotné poistenie

Zákon o zdravotnom poistení vo svojich pravidlách pre ročné zúčtovanie zdravotného poistenia vôbec nezohľadňuje, že zamestnanci alebo občania SR môžu migrovať medzi jednotlivými štátmi EÚ. Ministerstvo zdravotníctva nezakomponovalo do znenia zákona rozhodnutie Európskeho Súdneho dvora z 26. januára 1999 vo veci C-18/95 (Terhoeve), kde bolo rozhodnuté, že štát (išlo o Holandsko), nesmie stanoviť maximálny ročný vymeriavací základ na výber poistenia bez toho, aby nekrátilo toto proporcionálne o obdobie, kedy zamestnanec pracoval a podliehal sociálnemu poisteniu v inom členskom štáte EÚ. Takto zamestnanec, ktorý bol v SR zamestnaný čo i len jeden mesiac v kalendárnom roku, ale mu boli vyplatené vysoké príplatky za vyslanie, bude musieť zaplatiť celoročnú výšku slovenského zdravotného poistenia, a to bez ohľadu na to, že si pred tým, než k nám prišiel, platil svoje zdravotné poistenie v inom štáte EÚ.